INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Septembre 2013 | Volume 14, numéro 3

Rareté ou surplus de main-d'œuvre qualifiée au Québec : analyse comparée de l'évolution des qualifications sur le marché du travail de 1990 à 2012

Maude Boulet

Mise en contexte

D'une part, on entend souvent parler du vieillissement de la population et des pénuries de main-d'œuvre comme étant deux défis majeurs pour le marché du travail canadien dans les années à venir (Burke et Ng, 2006). En effet, les départs à la retraite des baby-boomers risquent de réduire le bassin de main-d'œuvre qualifiée disponible permettant de combler les besoins des employeurs. D'autre part, un courant de littérature se préoccupe de la surqualification au Canada (Boudarbat et Montmarquette, 2013; Boudarbat et Chernoff, 2009; Boulet, 2012; Frenette, 2004; Lamarre, 2010; Li et coll., 2006; OCDE, 2011; Yuen, 2010). Ces deux phénomènes peuvent paraître opposés : l'un sous-tend une rareté de main-d'œuvre qualifiée et l'autre suppose plutôt un surplus de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail.

L'adéquation entre les qualifications du travailleur et celles requises par son emploi constitue une préoccupation croissante pour les décideurs de plusieurs pays (Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], 2011). Dans les pays de l'OCDE, un travailleur sur quatre, en moyenne, est surqualifié, c'est-à-dire qu'il possède un niveau de qualifications supérieur à celui requis par son emploi (OCDE, 2011).

La surqualification a augmenté au Québec et en Ontario depuis 1990

Au Québec, près du tiers des personnes en emploi sont surqualifiées[1] (31 %) en 2012, soit une hausse d'environ 13 points de pourcentage par rapport à 1990 (tableau 1). Une progression tout aussi importante est observée en Ontario au cours de cette période, soit de 14 points. On peut donc dire que la surqualification augmente au Québec et en Ontario. Ce phénomène prend aussi de l'ampleur dans l'ensemble du Canada, où le taux de surqualification est passé de 18 % en 1990 à 31 % en 2012. Il faut cependant préciser qu'on ne peut pas supposer automatiquement que les autres travailleurs sont adéquatement qualifiés. Certains de ces travailleurs peuvent être sous-qualifiés, c'est-à-dire que leur niveau de scolarité est inférieur à celui exigé par leur poste.

Tableau 1
Évolution du taux de surqualification des personnes en emploi au Québec et en Ontario, 1990-2012

	Taux de surqualification		
	Québec	Ontario	Canada
	%		
1990	17,9	18,3	18,2
1995	21,9	22,1	21,9
2000	25,6	24,7	24,6
2005	28,0	28,8	27,6
2010	29,0	31,2	29,6
2012	30,7	32,3	30,8

Note : Les données présentées dans ce tableau ne permettent pas d'effectuer de test de différence de proportions.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. La définition de la surqualification utilisée dans ce document est tirée de Gilmore (2009 : 23) et est la suivante : « Nombre de travailleurs autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans leur profession actuelle, en proportion de tous les travailleurs autres que les gestionnaires. »

Également dans ce numéro :

Le personnel syndiqué dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus : en plus grand nombre, mais une rémunération similaire à celle des non-syndiqués.....7

Déjà 100 ans de patrimoine statistique

Québec

La surqualification est un phénomène qui implique une perte de l'investissement en capital humain, tant pour l'individu que pour la société en général. Du point de vue de l'individu, il peut être décourageant de ne pas trouver un emploi à la hauteur de ses compétences puisque cela constitue une perte de l'investissement fait dans les études. Il y a donc un risque de démotivation pour l'individu qui peut continuer à travailler sans toutefois donner son maximum. Un individu dans cette situation peut aussi décider de se retirer du marché du travail. Dans de tels cas, une perte de productivité en découlera. D'un point de vue socioéconomique, ne pas utiliser pleinement les compétences de la main-d'œuvre ou ne pas réussir à combler les postes disponibles faute de candidats qualifiés représente aussi des pertes de productivité. Par contre, du point de vue des entreprises, le fait d'embaucher une personne surqualifiée pour un poste peut paraître alléchant, en ce sens que ces dernières peuvent compter sur une plus grande expertise sans en défrayer tous les coûts.

Une hausse du niveau de scolarité des personnes en emploi n'implique pas nécessairement une concordance des qualifications selon les domaines d'études. En fait, l'inadéquation entre les qualifications de la personne en emploi et celles requises par son poste peut se manifester de deux principales façons : verticale ou horizontale (Boudarbat et Chernoff, 2009). L'inadéquation verticale est une question de niveau, soit l'individu est trop qualifié pour son emploi, soit il n'est pas assez qualifié. L'inadéquation horizontale fait plutôt référence au domaine d'études. Par exemple, un individu peut avoir une formation de technicien en administration et occuper un emploi de technicien en informatique.

Ainsi, il est possible que le phénomène de surqualification chez les personnes en emploi prenne de l'ampleur et, qu'au même moment, il existe une pénurie de compétences dans certains domaines du marché du travail. Toutefois, selon Gingras et Roy (2000), la hausse du nombre de travailleurs hautement qualifiés et celle du nombre d'employeurs rapportant des difficultés à recruter des employés qualifiés soulèvent un questionnement au sujet de l'offre de travail qualifiée au Canada. En effet, il semble paradoxal de signaler à la fois une hausse de la surqualification et une pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail. Il est donc tout à fait à propos d'étudier l'évolution de l'offre de main-d'œuvre qualifiée et du niveau de compétences requis par les emplois afin de faire ressortir les grandes tendances du marché du travail sur ce plan depuis 1990. Cela permettra de dresser un portrait global d'une situation beaucoup plus complexe.

La présente étude examine l'évolution du niveau de qualifications de l'offre et de la demande de travail depuis 1990 sans toutefois statuer sur l'appariement entre les qualifications de la main-d'œuvre et celles des emplois chez les individus. Elle est davantage d'ordre macroéconomique puisqu'elle analyse de manière générale le niveau de scolarité des personnes en emploi (niveau de qualifications de l'offre de travail) et le niveau de compétences requis par les emplois (niveau de qualifications de la demande de travail) sur le marché du travail québécois.

À cet égard, Vultur (2006) souligne que, selon la théorie du capital humain, les organisations adaptent leurs exigences pour les emplois au bassin de compétences existant sur le marché du travail, ce qui signifie que la demande de travail qualifiée devrait s'aligner sur l'offre de travail qualifiée. En analysant l'évolution de l'offre et de la demande de travail selon le niveau de qualifications, on pourra voir si le rythme de progression de la demande de travail qualifiée suit celui de l'offre de travail qualifiée, comme le suggère la théorie du capital humain. Ce même auteur explique que la surqualification résulte justement d'un décalage entre le rythme de progression du nombre de diplômés et celui du niveau de compétences requis par les emplois.

Encadré 1 – Méthodologie

Les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) réalisée par Statistique Canada sont exploitées afin d'examiner l'évolution du niveau de compétences requis par les emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP) de 2006 et du niveau de scolarité de la main-d'œuvre de 1990 à 2012. L'EPA décompose le niveau de compétences requis par les emplois au Canada (demande de travail) en cinq catégories basées sur la CNP : *Professionnel (A)*, *Technique (B)*, *Intermédiaire (C)*, *Élémentaire (D)* et *Gestion (0)*. De façon générale, selon cette classification, les emplois de type *professionnel (A)* requièrent des études universitaires, les emplois de type *technique (B)* requièrent des études collégiales, les emplois de type *intermédiaire (C)* requièrent des études secondaires et les emplois de type *élémentaire (D)* requièrent une formation en cours d'emploi seulement. Pour ce qui est des emplois de *Gestion (0)*, la CNP de 2006 n'attribue pas de niveau de scolarité particulier, parce que le niveau de scolarité varie beaucoup d'une profession à l'autre dans ce type d'emploi. Pour cette raison, ce type d'emploi est exclu de l'analyse. Des données de l'EPA existent également pour les années 1976 à 1989, mais une rupture de séries empêche les comparaisons avec les données des années suivantes.

Quant à la scolarité (offre de travail) dans l'EPA, elle est divisée en six niveaux : « grade universitaire », « études postsecondaires complétées », « études postsecondaires partielles », « études secondaires complétées », « études secondaires partielles » et « de 0 à 8 années d'études ». La catégorie du grade universitaire comprend les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures. La catégorie des études postsecondaires complétées regroupe les personnes ayant une formation collégiale (préuniversitaire ou technique) et celles ayant un certificat universitaire. La catégorie des études postsecondaires partielles regroupe les personnes ayant entrepris une formation postsecondaire sans l'avoir complétée. Étant donné que les employeurs exigent généralement l'obtention du diplôme, les personnes de cette catégorie ont été réunies avec celles du niveau inférieur, soit les études secondaires complétées. En outre, les personnes ayant fait des études secondaires partielles ont été groupées avec celles ayant de 0 à 8 années de scolarité pour former la catégorie des personnes en emploi n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Au final, le niveau de scolarité comprend quatre catégories : « grade universitaire », « études postsecondaires complétées », « études secondaires complétées » et « études secondaires non complétées ». Des comparaisons entre le niveau de scolarité de la main-d'œuvre et le niveau de compétences requis par les emplois sont donc possibles, au moyen de ces regroupements, sur les marchés du travail québécois et ontarien.

Les figures 1 et 2 présentent respectivement l'évolution de la répartition des personnes en emploi selon leur niveau de scolarité et celle de la répartition des emplois selon le niveau de compétences requis. L'objectif principal de l'étude est de dégager la tendance générale de l'évolution des qualifications de la main-d'œuvre et de celles requises par les emplois sur le marché du travail québécois. Par la suite, une approche comparative à deux volets est adoptée. Dans le premier volet, on s'intéresse aux différences entre les travailleurs et les travailleuses du Québec sur le plan de cet appariement. Dans le deuxième volet, on examine ce même appariement sur le marché du travail ontarien en le comparant avec celui noté au Québec.

La diminution importante de la part des personnes en emploi peu qualifiées vient transformer le marché du travail québécois

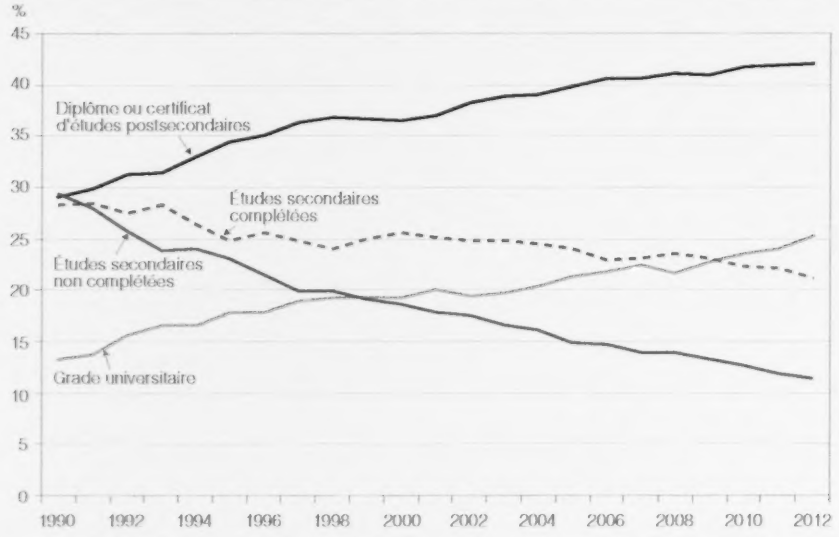
De 1990 à 2012, le nombre d'emplois a progressé d'environ 845 000, passant de 3 140 300 à 3 984 400. Au cours de cette période, deux tendances opposées se dessinent au chapitre de l'évolution du niveau de scolarité des travailleurs québécois (figure 1). On voit d'abord une tendance à la hausse chez les titulaires d'un grade universitaire et chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires. En effet, environ 13 % des personnes en emploi possédaient un grade universitaire en 1990, alors que ce taux a grimpé à 25 % en 2012, soit une hausse de 12 points de pourcentage.

Chez les individus ayant un diplôme d'études postsecondaires, la tendance est similaire puisque leur taux est passé de 29 % à 42 %, pour une augmentation de 13 points. Ainsi, au Québec, les deux tiers des personnes en emploi possèdent au moins un diplôme d'études postsecondaires en 2012. Il faut préciser cependant que la hausse du niveau de scolarité des travailleurs est apparue avant 1990. En effet, les données de l'EPA de 1976 à 1989 indiquent que cette tendance était amorcée (données non présentées).

Conséquemment, une tendance à la baisse chez les personnes en emploi ayant un diplôme d'études secondaires ou moins est constatée. Le recul observé chez les personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires apparaît plus important (d'environ 30 % en 1990 à 11 % en 2012) que celui noté chez les personnes possédant un diplôme d'études secondaires (d'environ 30 % en 1990 à 21 % en 2012). Certes, cette diminution considérable de la part des personnes en emploi peu qualifiées constitue une transformation majeure du marché du travail québécois. En bref, la figure 1 montre le recul notable de la part des personnes en emploi peu qualifiées au profit de celle des personnes en emploi qualifiées.

Figure 1

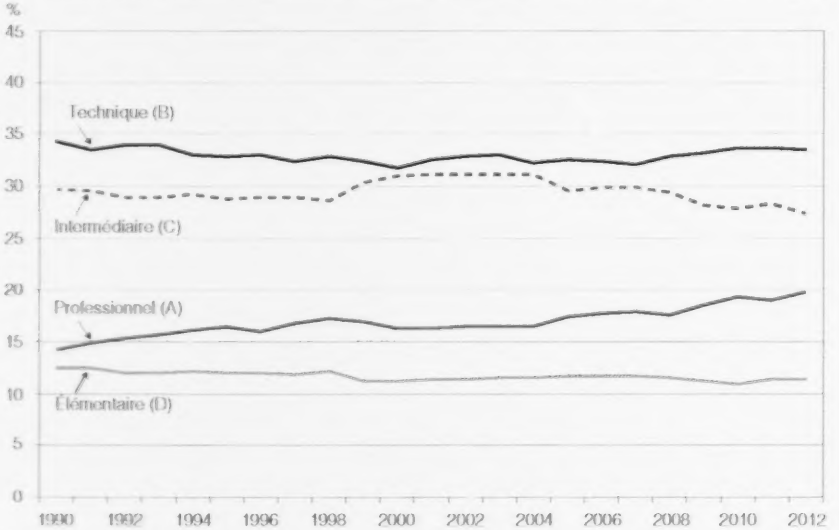
Évolution de la part des personnes en emploi de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité, Québec, 1990 à 2012



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Évolution de la part des emplois selon le niveau de compétences requis, Québec, 1990 à 2012[1]



1. Les emplois requérant des compétences de gestion ne sont pas présentés dans cette figure.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Le niveau de scolarité des personnes en emploi a crû plus rapidement que les compétences requises par les emplois sur le marché du travail québécois de 1990 à 2012

La figure 2 illustre l'évolution de la part des emplois selon le niveau de compétences requis au Québec. Lorsqu'on compare la figure 2 avec la figure 1, on s'aperçoit que la progression de la part des emplois de type *professionnel (A)* de 1990 à 2012 a été beaucoup moins rapide que celle de la part des personnes en emploi ayant un grade universitaire. Cette croissance de près de 6 points de pourcentage (de 14 % à un peu moins de 20 %) représente la moitié de celle notée chez les titulaires d'un grade universitaire. Ce constat laisse présager un surplus de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail québécois qui est susceptible d'entraîner une augmentation de la surqualification; en effet, la hausse de l'offre de travail qualifiée ne semble pas suivie d'une hausse aussi marquée de la demande de travail qualifiée. Le tableau 1 révèle effectivement une forte croissance du taux de surqualification de 1990 à 2012 au Québec.

Par ailleurs, la figure 2 montre que la part des emplois requérant un niveau de compétences de type *technique (B)* et celle des emplois de type *élémentaire (D)* sont demeurées relativement stables dans le temps avec des baisses respectives de 1 point de pourcentage ou moins. Pour ce qui est de la part des emplois exigeant des compétences de type *intermédiaire (C)*, elle a reculé de 2 points au cours de la période étudiée.

De façon générale, on peut dire que le niveau de compétences requis par les emplois est beaucoup plus stable durant la période 1990-2012 que le niveau de scolarité des personnes en emploi. Cela pourrait s'expliquer, du moins en partie, par un problème d'absorption de l'offre de travail qualifiée sur le marché du travail déjà soulevé par Vultur (2006).

La proportion des travailleuses québécoises ayant un grade universitaire a progressé plus rapidement que celle de leurs homologues masculins

Un examen du tableau 2 révèle que l'offre de travail des femmes ayant un grade universitaire est passée de 13 % en 1990 à 28 % en 2012. Cette croissance de 15 points de pourcentage est supérieure à celle observée chez les travailleurs masculins (+ 9 points environ). Le tableau 2 montre aussi qu'en 2012, les travailleuses sont plus nombreuses que les travailleurs, en proportion, à posséder un grade universitaire (28 % c. 23 %) et, de façon moins marquée, un diplôme d'études postsecondaires (43 % c. 41 %). Cela revient donc à dire que 71 % des travailleuses du Québec sont titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires en 2012 comparativement à 64 % des travailleurs. En contrepartie, ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à détenir un diplôme d'études secondaires ou moins (36 % c. 29 %).

La proportion de travailleuses qui occupent un emploi requérant des compétences de type *professionnel (A)* a progressé de 6 points de pourcentage de 1990 à 2012, alors que celle des travailleurs a crû de moins de 5 points. Malgré cette progression de la demande de travail au chapitre des compétences de type *professionnel (A)* dans les deux sexes, on a vu que les proportions de travailleurs et de travailleuses ayant un grade universitaire se sont accentuées davantage; c'est surtout le cas pour ces dernières, ce qui laisse entrevoir un surplus de compétences plus important chez les travailleuses. En effet, en 2012, le taux de surqualification des travailleuses se chiffre à 33 % contre 28 % chez les travailleurs (données non présentées)[2]. Ce constat va dans le même sens que ce qui a été observé dans la littérature, c'est-à-dire que les femmes sont plus touchées par la surqualification que les hommes (Boudarbat et Montmarquette, 2013; Boulet, 2012; Gagnon, 2008; Kilolo-Malambwe, 2012).

Havet et Sofer (2002) indiquent pour leur part que, du point de vue des théories économiques, les désavantages vécus par les femmes sur le marché du travail peuvent résulter de deux situations, soit de la discrimination ou des différences dans les préférences individuelles. Selon la définition utilisée par ces auteures, la discrimination fait référence à la présence observable d'inégalités touchant un groupe (femmes) relativement à un autre groupe (hommes), non sur la base d'une différence de productivité entre les groupes, mais du simple fait d'appartenir à ce groupe. Ces auteures mentionnent également que les théories économiques mettent en dehors du champ de la discrimination toutes différences entre les hommes et les femmes qui proviennent de choix, de préférences ou encore de « rôles sociaux », dans la mesure où ceux-ci ne résultent pas d'une contrainte. Si l'on applique cette définition de la discrimination au cas présent, on peut supposer que le

Tableau 2

Part des personnes en emploi de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité et le sexe et part des emplois selon le niveau de compétences requis et le sexe, Québec, 1990 et 2012[1]

	1990		2012	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	%			
Niveau de scolarité				
Grade universitaire	13,9	12,5	22,8	28,1
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	27,9	30,5	41,2	42,9
Études secondaires complétées	25,9	31,6	22,2	20,2
Études secondaires non complétées	32,3	25,5	13,8	8,9
Niveau de compétences requis par l'emploi[2]				
Professionnel (A)	12,1	16,8	16,7	22,8
Technique (B)	37,3	30,3	35,3	31,3
Intermédiaire (C)	26,3	34,1	26,1	28,7
Élémentaire (D)	12,9	11,8	11,9	11,0

1. Les totaux ne correspondent pas nécessairement à la somme des parties, en raison de l'arrondissement des données.
2. Les emplois requérant des compétences de gestion ne sont pas présentés dans ce tableau.

Note : Les données présentées dans ce tableau ne permettent pas d'effectuer de test de différence de proportions.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Ces données ne permettent pas d'effectuer de test de différence de proportions.

fait que les femmes sont plus surqualifiées que les hommes découle d'un traitement inéquitable de ces dernières sur le marché du travail. Ainsi, pour un même poste, on s'attend à ce que la femme soit plus qualifiée que l'homme. À l'inverse, on peut tout autant supposer que la proportion plus élevée de femmes surqualifiées vient, par exemple, de leurs préférences pour la vie familiale plutôt que professionnelle. Étant donné ces préférences, les femmes accorderaient une moins grande importance au fait d'occuper un emploi à la hauteur de leurs compétences que les hommes.

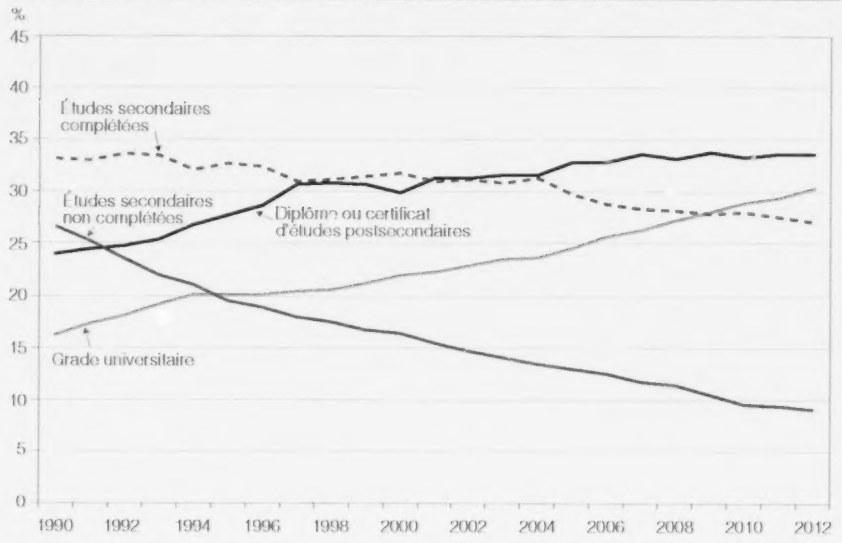
Dans un tout autre ordre d'idées, on pourrait aussi simplement se référer à la loi de l'offre et de la demande pour expliquer le fait que les femmes sont plus touchées par la surqualification que les hommes. De fait, on a observé que la proportion de travailleuses ayant un diplôme universitaire a augmenté plus rapidement que celle des travailleurs au cours de la période étudiée (+ 15 points de pourcentage contre + 9 points). Toutefois, la demande de travail qualifiée n'a pas suivi cette vive progression, ce qui a provoqué un surplus plus important de diplômées universitaires sur le marché du travail. À partir des résultats obtenus, on ne peut statuer sur les causes de la surqualification plus prononcée chez les travailleuses, mais les analyses ont tout de même révélé une évolution différente chez les hommes et les femmes, et ce, surtout sur le plan de l'offre de travail qualifiée. Le portrait du Québec étant complété, voici maintenant celui de l'Ontario.

La proportion de personnes en emploi n'ayant pas terminé leurs études secondaires a chuté considérablement en Ontario

En Ontario, la proportion de personnes en emploi ayant un grade universitaire est passée de 16 % en 1990 à 30 % en 2012, c'est-à-dire qu'elle a presque doublé (figure 3). La proportion de personnes en emploi ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires a aussi augmenté, passant de 24 % à 34 %, soit une hausse de 10 points de pourcentage. La proportion de personnes en emploi possédant un diplôme d'études secondaires a reculé de 6 points de 1990 à 2012 (de 33 % à 27 %). Cependant, la transformation la plus frappante en Ontario concerne les personnes en emploi n'ayant pas complété leurs études secondaires, dont la proportion atteignait 27 % en 1990 par rapport à 9 % en 2012. Cette baisse notable

Figure 3

Évolution de la part des personnes en emploi de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité, Ontario, 1990 à 2012



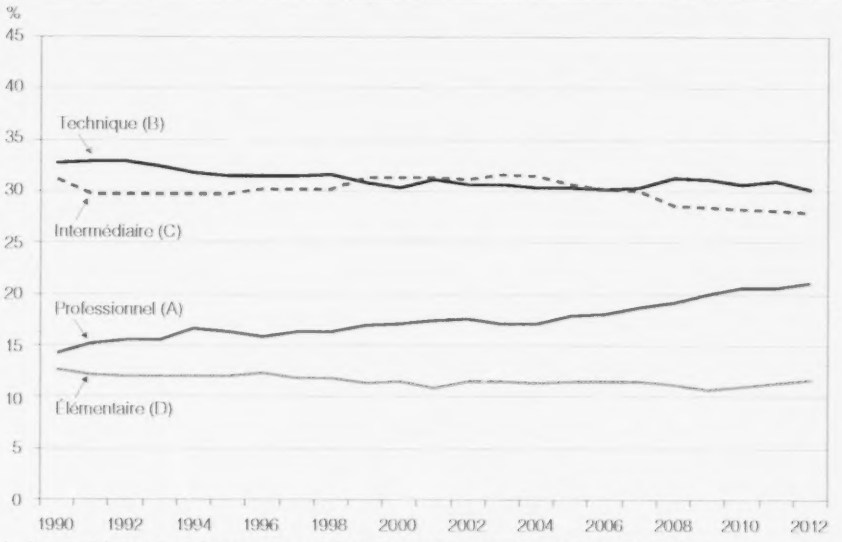
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

est similaire à celle constatée au Québec. Par contre, le Québec semble toujours afficher en 2012 une proportion plus élevée de travailleurs n'ayant pas complété leurs études secondaires que l'Ontario. À moins d'un revirement de situation, cette évolution suggère une rareté croissante de l'offre de main-d'œuvre peu qualifiée dans les années à venir, et ce, tant en Ontario qu'au Québec.

Par ailleurs, la figure 4 illustre que, tout comme au Québec, la proportion des emplois selon le niveau de compétences requis est demeurée relativement stable à travers le temps en Ontario. À cet égard, le changement le plus marquant concerne la proportion des emplois requérant des compétences de type *professionnel (A)* qui est passée de 14 % à 21 % au cours de la

Figure 4

Évolution de la part des emplois selon le niveau de compétences requis, Ontario, 1990 à 2012[1]



1. Les emplois requérant des compétences de gestion ne sont pas présentés dans ce graphique.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

période. Cette hausse de 7 points de pourcentage est comparable à celle observée au Québec.

Les marchés du travail ontarien et québécois présentent une répartition des emplois semblable selon le niveau de compétences requis. De plus, à l'instar de ce qui est ressorti des résultats au Québec, la proportion de personnes qualifiées en emploi (64 %) dépasse la proportion des emplois exigeant des compétences de type *technique (B)* ou plus (51 %) en Ontario. Cela signifie que, si cette tendance n'est pas renversée dans le futur, un surplus de compétences croissant est à prévoir, à la fois en Ontario et au Québec.

Conclusion

Quatre principales constatations ressortent de notre analyse. Premièrement, les résultats ont montré que l'offre de travail peu qualifiée a beaucoup diminué de 1990 à 2012. Deuxièmement, les résultats ont illustré la hausse plus rapide de l'offre de travail qualifiée que de la demande de travail qualifiée. Si ces deux tendances se maintiennent, les personnes en emploi ne terminant pas leurs études secondaires deviendront de plus en plus rares. Bien que l'augmentation du niveau de qualifications de la main-d'œuvre puisse soutenir l'économie du savoir, la rareté de la main-d'œuvre peu qualifiée soulève certains enjeux, surtout si cette baisse de l'offre de travail peu qualifiée ne s'accompagne pas d'un repli de la demande de travail peu qualifiée. Par exemple, il pourrait en découler une pénurie de main-d'œuvre peu qualifiée, ce qui créerait une pression à la hausse sur les salaires dans les emplois de type *élémentaire (D)*.

Par ailleurs, Emploi-Québec prévoit que les emplois de niveau *professionnel (A)* connaîtront le taux de croissance annuelle le plus élevé de 2012 à 2021, soit de 1,3 % (Emploi-Québec, 2012). Emploi-Québec indique également, dans cette étude, que les emplois de niveaux intermédiaire et élémentaire connaîtront aussi une croissance annuelle positive durant cette période; ce qui ne permettra pas de renverser la tendance actuelle.

Devant le surplus actuel de compétences, plusieurs ajustements sont possibles. Du côté de l'offre, les travailleurs pourraient par exemple accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, décider de rester au chômage le temps de trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences, réorienter leur carrière vers un nouveau domaine ou encore créer leur propre emploi. Même si elle semble plus rigide à travers les années, la demande de travail aussi peut s'ajuster afin de trouver un nouvel équilibre. En effet, en utilisant pleinement le capital humain de leurs employés, les employeurs peuvent saisir de nouvelles opportunités de marché, contribuer au développement de nouvelles niches économiques et créer de nouveaux emplois qualifiés.

Troisièmement, la comparaison selon le sexe au Québec a indiqué que la proportion de travailleuses ayant un diplôme d'études postsecondaires a progressé plus rapidement que celle des travailleurs de 1990 à 2012, mais le niveau de compétences requis par les emplois n'a pas suivi ce rythme de progression, et ce, surtout chez les femmes. Ce décalage pourrait expliquer, en partie, le taux de surqualification plus élevé de ces dernières.

Quatrièmement, l'étude a mis en évidence que l'offre de travail qualifiée et la demande de travail qualifiée ont évolué de façon semblable en Ontario et au Québec durant la période étudiée. Il serait peut-être intéressant, dans les travaux à venir, d'examiner la même question, mais en établissant des comparaisons avec d'autres pays pour voir où se situe le Québec sur le plan international.

Bibliographie

BOUDARBAT, Brahim, et Victor CHERNOFF (2009). "The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates", *Institute for the Study of Labor*, Discussion paper n° 4513, p. 1-29.

BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE (2013). *Origines et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, Rapport de projet, CIRANO, 2013RP-08, 116 p.

BOULET, Maude (2012). « Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec », *Canadian Journal of Women and the Law/Revue canadienne femmes et droit*, vol. 24, n° 1, p. 53-81.

BURKE, Ronald J., et Eddy NG (2006). "The Changing Nature of Work and Organizations: Implications for Human Resource Management", *Human Resource Management Review*, vol. 16, n° 2, p. 86-94.

EMPLOI-QUÉBEC (2012). *Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2012-2021*, Montréal, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, Gouvernement du Québec, 43 p.

FRENETTE, Marc (2004). "The Overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification", *Economics of Education Review*, vol. 23, n° 1, p. 29-45.

GAGNON, Sandra (2008). « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Flash-info*, Institut de la statistique du Québec, vol. 9, n° 3, p. 1-5.

GILMORE, Jason (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Ottawa, Statistique Canada, n° 71-606-XWF2009001 au catalogue, 41 p.

GINGRAS, Yves, et Richard ROY (2000). "Is There a Skill Gap in Canada?", *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 26, Supplement: Structural Aspects of Unemployment in Canada, p. S159-S174.

KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2012). « L'écart de surqualification entre les genres explique-t-il en partie l'avance salariale des hommes », *Flash-info*, Institut de la statistique du Québec, vol. 13, n° 3, p. 10-12.

LAMARRE, Francis (2010). *Le sentiment de surqualification chez les diplômés*, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise ès sciences (M.Sc.) en sociologie, Université de Montréal, 135 p.

LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL (2006). The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates, Analytical Paper, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 11-621-MIE, n° 039, 18 p.

OCDE (2011). « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, chapitre 4, p. 213-262.

OCDE (2007). « Des emplois plus nombreux mais moins productifs? L'impact des politiques du marché du travail sur la productivité », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, chapitre 2, p. 59-112.

VULTUR, Mircea (2006). « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, p. 41-68.

YUEN, Jennifer (2010). "Job-education match and mismatch: Wage differentials", *Perspectives*, Statistique Canada, catalogue n° 75-001-X, p. 16-26.

Le personnel syndiqué dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus : en plus grand nombre, mais une rémunération similaire à celle des non-syndiqués

par Vladimir Racila

Selon l'*Enquête sur la population active* (EPA), le nombre d'employées et d'employés permanents à temps plein au Québec en 2012 est de 2 496 200 (voir le tableau 1). De ce nombre, 1 043 400 employés sont visés par une convention collective[1], ce qui équivaut à une proportion de 41,8 %. Le taux de présence syndicale augmente avec la taille de l'entreprise, le taux est de 52,6 % (donnée non présentée dans le tableau) dans les entreprises comptant 100 employés et plus. Une proportion un peu plus élevée est observée dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), *Collecte 2012*, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec dans les entreprises de 200 employés et plus. Parmi les 957 260 employés permanents à temps plein œuvrant dans ces entreprises, environ 566 580 sont syndiqués, ce qui représente un taux de syndicalisation[2] de 59,2 %.

Mais quel est le poids de l'effectif syndiqué par rapport à la population totale? Le taux de syndicalisation varie-t-il selon la formation ordinairement requise par une profession et le genre de travail effectué? C'est ce que présente le tableau 2 à partir de la *Classification nationale des professions* (CNP). Le profil de l'effectif est examiné selon le croisement de la formation (niveau de compétence) et du genre de travail (genre de compétence) à partir des données de l'ERG.

Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises. La collecte de données est basée sur la transmission d'un fichier sur la rémunération qui contient, pour chacun des employés, des données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur les caractéristiques personnelles. Tous les emplois se voient attribuer un code selon la CNP. Cependant, certains emplois n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Au total, 98,5 % des employés ont pu se voir attribuer un code.

La répartition du personnel syndiqué et celle du personnel non syndiqué selon le niveau et le genre de compétence diffèrent

En 2012, dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, 566 580 personnes sont syndiquées contre 390 670 qui ne le sont pas. Le nombre de syndiqués est aussi supérieur par niveau de compétence, sauf pour le groupe de gestion, puisque les gestionnaires, notamment les cadres supérieurs, n'ont pas droit à l'association selon les dispositions du *Code du travail*. Cela explique le fait qu'aucune information selon la syndicalisation pour ce groupe de compétence n'est présentée au tableau 2.

Les principaux constats sont :

- Tant les syndiqués que ceux qui ne le sont pas se concentrent dans les emplois qui requièrent une formation universitaire, collégiale ou de niveau secondaire. Pour le personnel syndiqué, les proportions sont statistiquement similaires (respectivement 27,8 %, 28,2 % et 28,7 %). Par ailleurs, pour ces trois niveaux de formation, le nombre de personnes syndiquées est supérieur à celui des non-syndiqués.
- Les postes qui concernent les affaires, la finance et l'administration présentent la plus forte proportion de l'effectif, à la fois pour l'ensemble des employés (25 %, ces proportions ne sont pas présentées dans le tableau), les syndiqués (19 %) et les non-syndiqués (34 %). Chez les syndiqués, le pourcentage de la catégorie « sciences sociales, enseignement, administration publique et religion » est identique à celui de la catégorie « affaires, finance et administration ». Le secteur primaire, quant à lui, affiche le pourcentage le plus faible, soit moins de 1 %, tant dans l'ensemble du Québec que dans chaque ventilation selon la syndicalisation.
- Le taux de syndicalisation selon le niveau de compétence varie de 56,8 % (formation collégiale) à 83,6 % (formation en cours d'emploi). Toutefois, ce dernier niveau représente 14 % de l'ensemble des syndiqués.
- Le taux de syndicalisation des employés diffère selon le travail exercé; le taux dépasse 63 % dans quatre des neuf genres de compétence. Les taux les plus élevés sont enregistrés dans les emplois des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (87,6 %) et

Tableau 1

Employés permanents à temps plein selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale[1], Québec, 2012

Taille de l'entreprise	Ensemble des employés	Syndiqués	Non-syndiqués	Taux de présence syndicale
		n		%
Ensemble des entreprises	**2 496 200**	**1 043 400**	**1 452 700**	**41,8**
Moins de 20 employés	423 900	61 700	362 200	14,6
20 à 99 employés	430 900	118 400	312 500	27,5
100 à 500 employés	387 000	158 900	228 100	41,1
Plus de 500 employés	1 254 300	704 500	549 800	56,2

1. Comprend les employés couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non. L'ensemble peut être différent de la somme des parties en raison des arrondissements.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Membres d'un syndicat ou non.
2. Le taux de syndicalisation mesure la portion de salariés qui sont membres en règle d'un syndicat, alors que le taux de présence syndicale correspond au pourcentage de personnes visées par une convention collective.

Tableau 2

Répartition de l'effectif permanent à temps plein selon la *Classification nationale des professions* (CNP), par niveau et genre de compétence, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2012

Genre de compétence	Niveau de compétence											
	Gestion		Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble du Québec												
Affaires, finance et administration	16 440	6,8	36 880	15,3	75 900	31,5	111 630	46,3	...	...	240 850	100,0
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	7 930	7,0	55 510	49,3	49 050	43,6	...	...	...	...	112 480	100,0
Secteur de la santé	7 510	10,5	33 900	47,4	15 990	22,4	14 090	19,7	...	...	71 500	100,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	5 870	4,7	104 880	83,6	14 670	11,7	...	...	...	...	125 420	100,0
Arts, culture, sports et loisirs	1 180*	5,3	10 640	47,5	10 570	47,2	...	...	...	...	22 380	100,0
Vente et services	17 710	10,3	...	...	54 110	31,6	39 720	23,2	59 650	34,8	171 190	100,0
Métiers, transport et machinerie	2 380	2,5	...	...	49 640	51,5	37 890	39,3	6 470	6,7	96 380	100,0
Secteur primaire	150**	3,1	...	...	2 090*	41,7	1 020*	20,3	1 760	35,0	5 020	100,0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2 240	2,3	...	...	9 290	9,5	58 750	60,1	27 550*	28,2	97 830	100,0
TOTAL, ensemble du Québec	**61 420**	**6,4**	**241 800**	**25,3**	**281 300**	**29,4**	**263 100**	**27,5**	**95 430**	**10,0**	**957 260**[1]	**100,0**
Ensemble des syndiqués	...	...										
Affaires, finance et administration	...	...	6 960	6,3	39 270	35,8	62 750	57,1	...	...	109 830	100,0
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	...	...	19 150	41,4	26 440	57,2	...	...	...	...	46 260	100,0
Secteur de la santé	...	...	31 330	51,8	15 060	24,9	13 930	23,0	...	...	60 540	100,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	...	...	94 380	85,9	14 340	13,1	...	...	...	...	109 820	100,0
Arts, culture, sports et loisirs	...	...	5 800	49,4	5 900	50,3	...	...	...	...	11 730	100,0
Vente et services	...	...	...	...	17 870	20,4	18 950	21,7	49 490	56,6	87 390	100,0
Métiers, transport et machinerie	...	...	...	...	38 250	52,6	28 880	39,7	5 590	7,7	72 780	100,0
Secteur primaire	...	...	...	...	660*	24,6	390**	14,3	1 640	61,0	2 690	100,0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	...	...	...	...	1 960*	3,1	37 520	60,0	23 090*	36,9	62 560	100,0
TOTAL, ensemble des syndiqués			**157 620**	**27,8**	**159 750**	**28,2**	**162 420**	**28,7**	**79 800**	**14,1**	**566 580**[2]	**100,0**
Ensemble des non-syndiqués	...	...										
Affaires, finance et administration	...	...	29 910	22,8	36 630	28,0	48 880	37,3	...	...	131 020	100,0
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	...	...	36 350	54,9	22 620	34,1	...	...	...	...	66 230	100,0
Secteur de la santé	...	...	2 570	23,5	920**	8,4	160**	1,5	...	...	10 960	100,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	...	...	10 500	67,3	320*	2,1	...	...	...	...	15 600	100,0
Arts, culture, sports et loisirs	...	...	4 840	45,4	4 660*	43,8	...	...	...	...	10 650	100,0
Vente et services	...	...	...	...	36 240	43,2	20 780	24,8	10 160	12,1	83 810	100,0
Métiers, transport et machinerie	...	...	...	...	11 390	48,2	9 010*	38,2	880**	3,7	23 600	100,0
Secteur primaire	...	...	...	...	1 430*	61,4	630**	27,1	120**	5,0	2 330*	100,0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	...	...	...	...	7 330	20,8	21 230**	60,2	4 470*	12,7	35 270*	100,0
TOTAL, ensemble des non-syndiqués			**84 170**	**21,5**	**121 550**	**31,1**	**100 690**	**25,8**	**15 630**	**4,0**	**390 6702**	**100,0**
Taux de syndicalisation												
Affaires, finance et administration	...	...	...	18,9	...	51,7	...	56,2	...	...	...	45,6
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	...	...	...	34,5	...	53,9	...	...	...	...	...	41,1
Secteur de la santé	...	...	...	92,4	...	94,2	...	98,9	...	...	...	84,7
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	...	...	...	90,0	...	97,8	...	...	...	...	...	87,6
Arts, culture, sports et loisirs	...	...	...	54,5	...	55,8	...	...	...	...	...	52,4
Vente et services	...	...	...	...	...	33,0	...	47,7	...	83,0	...	51,0
Métiers, transport et machinerie	...	...	...	...	...	77,1	...	76,2	...	86,4	...	75,5
Secteur primaire	...	...	...	...	...	31,6	...	38,2	...	93,2	...	53,6
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	...	...	...	...	...	21,1	...	63,9	...	83,8	...	63,9
Total	**...**	**...**	**...**	**65,2**	**...**	**56,8**	**...**	**61,7**	**...**	**83,6**	**...**	**59,2**

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le total inclut les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent; ces emplois représentent 1,5 % de l'ensemble des employés.
2. Le total inclut les emplois de gestion ainsi que les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. L'ensemble peut être différent de la somme des parties en raison des arrondissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Tableau 3

Salaire des employés permanents à temps plein selon la taille de l'entreprise et la présence syndicale[1], Québec, 2012

Taille de l'entreprise	Syndiqués	Non-syndiqués	Différence
		$/h	
Ensemble des entreprises	**25,57**	**22,80**	**2,77**
Moins de 20 employés	23,29	18,26	5,03
20 à 99 employés	22,16	20,90	1,26
100 à 500 employés	23,76	23,62	0,14
Plus de 500 employés	26,75	26,52	0,23

1. Comprend les employés couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

dans ceux de la santé (84,7 %). En effet, respectivement 76 % et 93 % (données non présentées dans le tableau) des employés occupant ces postes proviennent de l'administration québécoise où la quasi-totalité des employés est syndiquée.

- Les catégories « sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés » et « affaires, finance et administration » se distinguent par des taux de syndicalisation plus faibles, soit de 41 % et 46 % respectivement.

Au Québec, selon l'EPA, les employés permanents à temps plein visés par une convention collective gagnent un salaire horaire plus élevé que ceux qui ne sont pas visés par une telle convention (25,57 $ contre 22,80 $[3], tableau 3). La différence salariale diminue généralement à mesure que la taille de l'entreprise augmente et devient presque inexistante dans les entreprises de 100 à 500 employés et celles de plus de 500 employés.

Mais quelle est la rémunération si seules les entreprises de 200 employés et plus sont analysées? C'est ce que présentent les prochaines sections, toujours à partir des résultats de l'ERG. Les analyses se penchent sur le salaire et la rémunération globale selon le niveau et le genre de compétence. Tout comme dans la section précédente portant sur la répartition de l'effectif, aucune information selon la syndicalisation n'est présentée pour les emplois de gestion.

En ce qui concerne l'interprétation des résultats, dans un premier temps, les résultats sont des moyennes pondérées par l'effectif (tableau 2). Par conséquent, la moyenne est influencée par la distribution différente des employés d'un niveau ou d'un genre de compétence à l'autre. Voyons cela à l'aide d'un exemple. Supposons que l'entreprise A est composée de 100 professionnels dont le salaire annuel est de 60 000 $ et de 10 techniciens dont le salaire annuel est de 35 000 $. Le salaire moyen pour l'ensemble de l'entreprise A, calculé selon l'approche standard, serait de :

(60 000 $ x 100) + (35 000 $ x 10) / 110 = 57 727 $.

Supposons, par ailleurs, que l'entreprise B est composée de 10 professionnels dont le salaire annuel est de 60 000 $ et de 100 techniciens dont le salaire annuel est de 35 000 $. Le salaire moyen standard serait de :

(60 000 $ x 10) + (35 000 $ x 100) / 110 = 37 273 $.

Le fait que la distribution de la main-d'œuvre dans ces deux emplois n'est pas la même d'une entreprise à l'autre a, on le voit bien, un impact majeur sur le salaire moyen. Malgré que le salaire payé pour un même niveau de compétence (professionnel ou technique) soit identique dans les deux entreprises, on pourrait penser que l'entreprise A offre une meilleure rémunération à ces employés que l'entreprise B. Pour effectuer une comparaison de la rémunération sur une base commune, il faudrait pondérer les résultats par l'effectif du groupe analysé afin de neutraliser l'effet de la répartition.

Dans un deuxième temps, l'analyse des différences est basée sur les intervalles de confiance, tandis que de telles mesures de précision n'ont pas été calculées pour les résultats provenant de l'EPA. Lorsqu'il n'y a pas de recoupement entre les intervalles de confiance des deux résultats, il est possible d'affirmer qu'ils sont significativement différents.

Les syndiqués affichent un salaire plus élevé que les non-syndiqués lorsque la formation est prise en compte, mais l'inverse est plus souvent observé selon le genre de compétence

- Le personnel régulier (permanent) à temps plein syndiqué et celui non syndiqué présentent un salaire horaire similaire (tableau 4). Cependant, lorsque les niveaux de compétence sont considérés, les salaires sont supérieurs chez les employés syndiqués, exception faite de la formation universitaire. La différence la plus élevée est observée dans la formation secondaire. Par ailleurs, le salaire augmente avec le niveau de compétence, tant chez le personnel syndiqué que chez celui non syndiqué. Les valeurs sont toutes significativement différentes.
- La situation est plus partagée sous l'angle du genre de compétence. En effet, les employés non syndiqués montrent un salaire supérieur à celui du personnel syndiqué dans cinq genres de compétence. La différence la plus grande est constatée pour les emplois du secteur de la santé (13,31 $/h). Dans les quatre autres genres, le salaire des syndiqués est semblable à celui des non-syndiqués.
- Les salaires les plus élevés sont notés dans les emplois des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion, et ce, dans chacune des deux ventilations. Les salaires les plus faibles sont constatés dans les emplois de la vente et des services et ceux du secteur primaire pour le personnel syndiqué, alors que pour les non-syndiqués, c'est dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et dans la vente et les services.
- Dans les emplois de formation de niveau secondaire et de formation en cours d'emploi, tous les genres de compétence montrent que les employés syndiqués gagnent un salaire horaire plus élevé que leurs collègues non syndiqués, sauf pour un genre de travail où la similitude des salaires est observée. En ce qui concerne les formations universitaire et collégiale, la situation est plus nuancée, bien que plus souvent à l'avantage des syndiqués.

3. Salaire incluant les pourboires, les commissions ou les primes.

Tableau 4

Salaire des employés permanents à temps plein selon le niveau et le genre de compétence de la *Classification nationale des professions* et la syndicalisation, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2012

Genre de compétence	Niveau de compétence									
	Gestion	Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi		Total[1]	
		Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués
	$/h										
Affaires, finance et administration	50,99	38,17	35,25	26,64	27,07	22,29	17,57	...	...	25,05	28,24
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	55,95	41,08	37,94	31,39	28,43	...	...	...	...	35,75	36,67
Secteur de la santé	49,57	34,69	33,33	26,62	20,87	19,16	18,85	...	...	29,23	42,54
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	53,58	38,63	44,71	28,19	25,22	...	...	...	...	37,36	47,39
Arts, culture, sports et loisirs	52,75	36,44	35,82	27,14	25,09	...	...	...	...	31,80	32,95
Vente et services	35,43	...	...	29,61	22,56	20,60	16,56	16,24	13,83	20,28	22,48
Métiers, transport et machinerie	45,73	...	...	28,72	28,25	22,66	17,44	22,96	17,41	25,89	25,44
Secteur primaire	55,62	...	...	27,11	33,48	27,71	22,90	18,60	18,14	22,00	31,31
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	50,29	...	...	30,72	32,70	24,40	17,43	19,31	15,07	22,72	22,39
Total[1]	**47,03**	**38,05**	**37,58**	**28,46**	**26,37**	**22,39**	**17,36**	**17,64**	**14,42**	**27,99**	**29,25**

Données statistiquement différentes : salaire plus élevé selon le statut de syndicalisation.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le total inclut les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2012.*

- La plus grande différence salariale entre le personnel syndiqué et celui non syndiqué est constatée dans le niveau de formation collégiale pour les emplois de la vente et des services, soit 7,05 $/h à l'avantage des syndiqués.

Les syndiqués reçoivent une rémunération globale supérieure lorsque la formation est considérée, mais les observations sont variables selon le genre de compétence

- Lorsque les heures de présence au travail et les avantages sociaux sont pris en compte, la rémunération globale de l'ensemble du personnel syndiqué est similaire à celle de l'ensemble des non-syndiqués (tableau 5). Toutefois, le personnel syndiqué affiche une rémunération globale supérieure par niveau de compétence; cette situation s'explique par les coûts des avantages sociaux plus élevés et les heures de présence au travail moins nombreuses dans cette ventilation. Rappelons que le même constat est fait sur le plan salarial, sauf pour les emplois de formation universitaire. De plus, la rémunération globale augmente avec la formation requise, tant chez les syndiqués que chez les non-syndiqués.
- Lorsque le genre de compétence est considéré, les résultats sont plus partagés : trois genres présentent une rémunération similaire dans les deux ventilations; les syndiqués ont une rémunération globale supérieure dans les genres suivants : sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, arts, culture, sports et loisirs et métiers, transport et machinerie; quant à ce dernier constat, une différence non significative était remarquée sur le plan du salaire (tableau 4). Le passage pour les syndiqués d'un salaire comparable à celui des non-syndiqués à une rémunération globale supérieure dans ces genres de compétence s'explique par les coûts moyens d'avantages sociaux plus élevés et les heures de présence au travail moins nombreuses chez les syndiqués. Enfin, le personnel non syndiqué montre une rémunération globale plus élevée dans les trois genres restants; la différence la plus importante est notée dans le secteur de la santé (17,36 $).
- La rémunération globale la plus élevée est observée dans les emplois des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion, alors que la rémunération la plus faible est constatée dans les emplois de la vente et des services, et ce, pour les deux ventilations. Cependant, la rémunération globale dans la vente et les services est comparable à celle notée dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique pour les non-syndiqués et à celle du secteur primaire pour le personnel syndiqué.
- Lorsque le genre de travail est croisé avec le niveau de compétence, la rémunération globale est plus élevée chez les syndiqués, à l'exception d'un genre de compétence pour les formations universitaire et collégiale où c'est plutôt les non-syndiqués qui affichent une rémunération plus forte.
- La différence la plus grande, au chapitre de la rémunération globale, à l'avantage des syndiqués, est observée dans les emplois de la vente et des services requérant habituellement un diplôme de niveau collégial (16,52 $).

La moitié des emplois présentent un salaire et une rémunération globale plus élevés chez le personnel syndiqué

La CNP permet aussi de classer les emplois d'une entreprise à un plus haut degré de finesse que les niveaux et les genres de compétence, soit au niveau des groupes intermédiaires (codés à 3 chiffres) ou des groupes de base (codés à 4 chiffres). L'Institut recueille, dans le cadre de l'ERG, de

Tableau 5

Rémunération globale des employés permanents à temps plein selon le niveau et le genre de compétence de la *Classification nationale des professions* et la syndicalisation, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2012

Genre de compétence	Niveau de compétence										
	Gestion	Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi		Total[1]	
		Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués
	$/h										
Affaires, finance et administration	72,92	60,37	50,82	41,44	38,74	34,99	24,18	...	...	39,15	39,75
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	81,84	64,88	53,02	49,57	40,21	...	...	...	...	52,26	51,60
Secteur de la santé	72,11	51,18	47,03	39,98	29,13	29,53	26,65	...	...	43,61	60,97
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	80,75	59,97	63,85	41,71	35,11	...	...	...	...	57,53	68,41
Arts, culture, sports et loisirs	75,09	55,96	50,28	41,26	32,84	...	...	...	...	48,59	44,90
Vente et services	48,62	...	...	47,64	31,11	30,37	22,03	22,62	18,57	29,92	30,48
Métiers, transport et machinerie	66,21	...	...	45,52	40,18	34,06	23,54	36,98	23,56	40,23	35,23
Secteur primaire	83,70	...	...	40,37	48,10	40,77	31,72	28,26	24,83	33,20	44,71
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	70,78	...	...	46,82	47,46	37,43	23,81	28,36	20,54	34,35	31,10
Total[1]	**66,99**	**58,59**	**53,27**	**44,49**	**37,19**	**34,45**	**23,65**	**25,40**	**19,49**	**42,38**	**40,64**

Données statistiquement différentes : rémunération globale plus élevée selon le statut de syndicalisation.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le total inclut les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

l'information pour 184 des 520 groupes de base existants. Le tableau 6 présente des résultats sur les salaires et la rémunération globale pour 30 groupes de base sélectionnés selon 4 critères. En premier lieu, le poids de l'effectif de chacun des niveaux de compétence dans l'ensemble est examiné pour déterminer le nombre d'emplois à choisir dans chaque groupe (voir le tableau 2). En deuxième lieu, la présence des emplois dans les deux ventilations est analysée. En troisième lieu, l'importance de l'effectif couvert est prise en compte. Les emplois ayant le plus grand nombre d'employés dans chaque niveau de compétence sont ceux qui ont été retenus. Finalement, les emplois sélectionnés doivent avoir un taux de syndicalisation de 10 % à 90 %. Ainsi, il a été décidé de présenter 10 emplois pour la formation universitaire, 9 pour la formation collégiale, 7 pour la formation de niveau secondaire et, enfin, 4 pour la formation en cours d'emploi.

Les principaux constats sont :

- Pour 27 des 30 emplois choisis, le positionnement d'un groupe de travailleurs par rapport à l'autre groupe (rémunération plus élevée, plus faible ou similaire) est le même pour les résultats sur le salaire et sur la rémunération globale. En effet, 15 emplois présentent un salaire et une rémunération globale plus élevés chez les employés syndiqués, 2 montrent la situation inverse, alors que pour 10 emplois, la rémunération est similaire chez les deux groupes d'employés.
- Tous niveaux confondus, les journalistes montrent la différence salariale et de rémunération globale la plus grande entre les deux groupes d'employés. Les avocats et notaires présentent, quant à eux, la différence la plus faible sur le plan du salaire, alors que les secrétaires affichent la différence la plus basse sur le plan de la rémunération globale.
- Parmi les 10 emplois de formation universitaire retenus, 7 affichent un salaire supérieur chez le personnel syndiqué. Un autre emploi s'ajoute à ce nombre lorsque la rémunération globale est considérée. Les avocats et notaires se distinguent par le salaire et la rémunération globale les plus élevés, tant chez les syndiqués que chez les non-syndiqués, et ce, tous niveaux de compétence confondus.
- En ce qui concerne le niveau de formation collégiale, les résultats sont plus partagés. Six emplois affichent un salaire comparable et cinq emplois montrent une rémunération globale similaire. Deux emplois montrent une situation plus avantageuse chez les employés syndiqués sur le plan du salaire et de la rémunération globale, alors qu'un emploi affiche la situation inverse. Les agents aux achats enregistrent le salaire et la rémunération globale les plus élevés chez le personnel syndiqué.
- Pour ce qui est de la formation de niveau secondaire, quatre des sept emplois présentent un salaire plus élevé chez le personnel syndiqué. Un autre emploi s'ajoute à ce nombre si la rémunération globale est prise en compte. Les emplois restants montrent des résultats comparables.
- Quant à la formation en cours d'emploi, les serveurs au comptoir, les aides de cuisine et le personnel assimilé ainsi que les préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers présentent un salaire et une rémunération globale plus élevés chez les employés syndiqués. Les caissiers et le personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec affichent, pour leur part, un salaire et une rémunération globale similaires.

Tableau 6

Rémunération pour certains emplois[1] de la *Classification nationale des professions* selon la syndicalisation, employés permanents à temps plein, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2012

Code CNP	Titre d'emploi	Ensemble des employés	Salaire		Rémunération globale		Taux de syndicalisation
			Syndiqués	Non-syndiqués	Syndiqués	Non-syndiqués	
		n	$/h				%
Formation universitaire							
1122	Professionnel et professionnelle des services aux entreprises de gestion	10 010	40,36	36,01	64,13	51,32	26,9
2112	Chimiste	..	39,73	31,41	58,79	42,64	17,2
2121	Biologiste et autres scientifiques	1 480	40,02	30,91	61,90	41,88	58,8
2174	Programmeur et développeur en médias interactifs	6 970	38,35	34,03	60,41	45,52	50,2
4112	Avocat et avocate (partout au Canada) et notaire (au Québec)	2 340	51,40	49,54	77,53	72,15	56,0
5111	Bibliothécaire	1 400	35,82	43,07	55,16	63,74	46,4
5122	Réviseur, rédacteur réviseur et chef des services des nouvelles	..	39,90	40,34	59,55	57,05	38,8
5123	Journaliste	..	36,36	26,04	55,55	35,33	86,0
5124	Professionnel des relations publiques et des communications	4 030	36,16	34,38	55,66	48,84	59,1
5125	Traducteur, terminologue et interprète	1 050	35,52	30,00	55,70	41,40	62,9
Formation collégiale							
1221	Agent d'administration	18 890	27,03	26,72	41,73	38,06	82,6
1225	Agent aux achats	6 720	35,03	31,47	55,78	45,39	31,3
1231	Teneur de livres	..	27,38	22,08	42,79	30,51	19,0
1241	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)	18 200	22,39	24,73	34,15	35,67	62,3
6221	Spécialiste des ventes techniques – commerce de gros	..	26,23	25,86	39,34	34,74	12,0
6242	Cuisinier	..	18,80	15,16	26,77	20,05	84,8
7242	Électricien industriel	..	30,07	34,16	46,98	51,18	88,3
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	8 300	28,14	25,56	44,46	35,64	88,1
7312	Mécanicien d'équipement lourd	..	28,18	25,69	43,97	35,89	76,7
Formation de niveau secondaire							
1411	Commis de bureau général	25 310	20,93	18,09	31,73	25,83	88,5
1414	Réceptionniste et standardiste	2 480	18,93	16,54	28,65	22,44	57,3
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	..	23,60	16,93	36,02	22,77	35,6
1472	Magasinier et commis aux pièces	4 230	23,02	17,76	36,38	24,45	84,6
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	..	19,59	18,32	28,30 *	24,65	41,3
1475	Répartiteur et opérateur radio	1 720	24,38	22,38	38,19	30,01	57,0
7414	Chauffeur livreur – services de livraison et de messagerie	..	22,33	21,00	35,86	28,65	65,7
Formation en cours d'emploi							
6611	Caissier	..	15,90	15,31	21,16	21,33	65,9
6641	Serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	5 460	15,90	11,65	23,21	15,23	71,4
6661	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	..	16,24	13,39	23,70	18,03	88,9
6681	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec	..	14,13	13,13	20,12	17,21	72,6

Données statistiquement différentes : salaire ou rémunération globale plus élevés selon la syndicalisation pour un même emploi.

.. Donnée non disponible.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Les 30 emplois ont été sélectionnés sur la base de 4 critères : poids des niveaux de compétence, présence des emplois dans les deux ventilations, importance de l'effectif et taux de syndicalisation.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Claudette D'Anjou, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara, coordonnatrice
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3e trimestre 2013
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec